

Dinamika Self-Adjustment Pegawai Baru DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah

Mira Permata Sari¹, Aldila Dyas Nurfitri²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Indonesia
Email: ¹2207016149@student.walisongo.ac.id, ²aldila_dyas@walisongo.ac.id

Informasi Artikel

Lini masa Penerbitan Artikel:

Diterima: 15-06-2025
Direvisi: 22-06-2025
Disetujui: 29-06-2025
Tersedia secara *online*:

Kata Kunci:

penyesuaian diri, pegawai baru, adaptasi di lingkungan kerja

Keyword:

self-adjustment, new employees, workplace adaptation



*This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright ©2025 by Author.
Published by Universitas Indonesia Membangun*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan memahami dinamika penyesuaian diri (self-adjustment) pegawai baru di DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Penyesuaian diri merupakan proses penting dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja, terutama saat memasuki masa awal penempatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus dan melibatkan tiga partisipan yang dipilih secara purposive. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan dianalisis berdasarkan enam aspek penyesuaian diri menurut Schneiders (1964). Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun menghadapi tantangan seperti tekanan emosional, perbedaan sistem kerja, dan kelelahan fisik, seluruh partisipan mampu menunjukkan respons adaptif. Faktor yang memengaruhi proses adaptasi antara lain pengalaman kerja sebelumnya, kondisi psikologis, dan dukungan sosial. Strategi yang digunakan meliputi penerimaan situasi, kemauan belajar, dan komunikasi terbuka. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya program orientasi yang mendukung proses adaptasi pegawai baru serta perlunya keterbukaan individu terhadap proses belajar

Abstract

This study aims to understand the dynamics of self-adjustment of new employees in DP3AP2KB Central Java Province. Self-adjustment is an important process in dealing with changes in the work environment, especially when entering the early stages of placement. This study used a qualitative approach with a case study design and involved three purposively selected participants. Data were collected through in-depth interviews and analyzed based on six aspects of self-adjustment according to Schneiders (1964). The results showed that despite facing challenges such as emotional distress, differences in work systems, and physical fatigue, all participants were able to show adaptive responses. Factors that affect the adaptation process include previous work experience, psychological conditions, and social support. The strategies used include acceptance of the situation, willingness to learn, and open communication. This study recommends the importance of an orientation program that supports the adaptation process of new employees and the need for individual openness to the learning process

1. Pendahuluan

Arah karier seseorang di lingkungan kerja yang profesional ditentukan oleh masa awal penempatan kerja. Pada fase tersebut, pegawai baru tidak hanya mulai memahami tanggung jawab dan tugasnya, tetapi juga beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Terdapat berbagai hal yang memerlukan adaptasi, misalnya seperti lingkungan kerja baru, prosedur kerja, pola kerja, ruang lingkup kerja, hingga penggunaan peralatan maupun fasilitas baru.

Proses penyesuaian ini disebut juga sebagai self-adjustment. Self Adjustment atau penyesuaian diri merupakan proses yang berifat dinamis, di mana seseorang berinteraksi dengan dirinya sendiri, orang lain, hingga lingkungan sekitar. Proses tersebut mencakup respon-respons baik secara mental maupun tingkah laku dalam menghadapi berbagai kebutuhan internal, ketegangan, frustrasi, konflik, serta dalam upaya

menciptakan keseimbangan antara tuntutan dari dalam diri dan tekanan dari luar. Self-adjustment juga menjadi aspek penting untuk menjaga kesehatan mental seseorang. Menurut Supriyanto (2022) self adjustmen adalah hal yang penting karena hal ini juga dapat berkontribusi pada diri karyawan.

Banyak individu mengalami penderitaan dan kesulitan meraih kebahagiaan dalam hidup karena ketidakmampuan mereka menyesuaikan diri, baik dalam lingkungan keluarga, pendidikan, pekerjaan, maupun kehidupan sosial secara umum. Bahkan, tidak sedikit yang mengalami stres dan depresi akibat ketidakmampuan mereka untuk beradaptasi dengan situasi yang penuh tekanan.

Menurut Schneiders dalam Setiawan (2024), self-adjustment dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti keadaan fisik, jenis kelamin, keadaan lingkungan, tingkat pendidikan dan inteligensi, kebudayaan dan agama, serta kondisi psikologis individu. Self-adjustment juga terdiri dari beberapa aspek seperti (a) Mampu mengontrol emosionalitas yang berlebihan, individu mampu mengendalikan emosinya secara cerdas saat menghadapi masalah dan dapat menentukan berbagai alternatif penyelesaiannya; (b) Mekanisme pertahanan diri yang minimal, menekankan penyelesaian masalah melalui serangkaian mekanisme pertahanan diri disertai tindakan nyata untuk mengubah suatu kondisi; (c) Frustrasi personal yang minimal, berupaya meminimalkan frustrasi yang berpotensi menimbulkan perasaan tidak berdaya dan mengganggu kemampuan berpikir individu; (d) Pertimbangan rasional dan kemampuan mengarahkan diri, menekankan pada individu yang mampu berpikir dan mempertimbangkan masalah secara matang, serta mengorganisasi pikiran, perilaku, dan perasaan untuk menemukan solusi; (e) Kemampuan untuk belajar dan memanfaatkan pengalaman masa lalu, pengalaman pribadi maupun pengalaman orang lain dapat menjadi sarana belajar bagi individu melalui analisis terhadap faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat proses penyesuaiannya; (f) Sikap realistis dan objektif, sikap realistis dan objektif diperoleh melalui pemikiran yang rasional serta kemampuan menilai situasi, permasalahan, dan keterbatasan individu secara sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Kemampuan self-adjustment diperlukan oleh pegawai baru guna menghadapi perubahan yang dihadapi ketika seseorang memasuki dunia kerja yang baru. Ketika karyawan telah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, diharapkan mereka merasa nyaman dalam bekerja dan mampu memberikan kontribusi yang sesuai dengan harapan tempat bekerja. Ningsih, E. Dwi, et al. 2022.

Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih jauh bagaimana dinamika penyesuaian diri dialami oleh pegawai baru di DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk memahami proses, tantangan, serta faktor-faktor yang memengaruhi self-adjustment pegawai baru, sebagai bahan pertimbangan dalam merancang strategi pembinaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan adaptasi pegawai

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif. Penelitian kualitatif dilakukan untuk mengkaji kondisi objek alamiah, dengan peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan dan analisis data (Sugiyono, 2018). Penelitian menggunakan desain studi kasus. Menurut Sinthania (2022), tujuan dari penelitian studi kasus adalah untuk mengungkap kekhasan atau keunikan karakteristik yang dimiliki oleh kasus yang sedang diteliti. Subjek penelitian adalah pegawai baru di DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah yang telah bekerja selama satu bulan. Penentuan subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling. Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara dengan jumlah partisipan dalam penelitian yaitu tiga orang

3. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap ketiga partisipan, didapati bahwa partisipan memiliki self-adjustment (penyesuaian diri) yang berbeda-beda dalam menjalani keseharian sebagai pekerja baru di DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dipengaruhi oleh latar belakang pekerjaan sebelumnya, usia, pengalaman kerja. Enam aspek penyesuaian diri menjadi acuan dalam mendalami dinamika adaptasi mereka selama bulan-bulan awal bekerja.

Pertama, aspek mampu mengontrol emosionalitas yang berlebihan. Ketika memasuki lingkungan kerja baru, seluruh partisipan mengungkapkan pengalaman emosional yang campur aduk, antara rasa syukur, bangga, cemas, dan bingung. Partisipan pertama (P1), yang sebelumnya bekerja sebagai tenaga kependidikan di sekolah, mengakui adanya tekanan emosional karena harus berpisah dari keluarga dan menghadapi lingkungan yang sepenuhnya baru. Meski demikian, ia mampu mengelola perasaan tersebut melalui sikap terbuka dan kesediaan untuk membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Sementara itu, partisipan kedua (P2) menyampaikan bahwa pengalaman sebelumnya di instansi pemerintah membuatnya lebih siap secara emosional. Ia tidak menunjukkan tanda-tanda kewalahan, dan mampu menjaga kestabilan emosinya melalui pemaknaan positif terhadap perubahan dan pengalaman baru. Adapun partisipan ketiga (P3), yang harus menempuh jarak jauh setiap hari dari Demak ke Semarang,

mengungkapkan adanya kelelahan dan penurunan semangat. Namun, ia berupaya tetap bertahan dengan memotivasi diri secara internal meskipun mengakui masih dalam tahap penyesuaian.

Kedua, aspek mekanisme pertahanan diri yang minimal. Ketiga partisipan cenderung menunjukkan mekanisme adaptif dalam menghadapi tantangan. P1 tidak menyalahkan kondisi eksternal ketika menghadapi hambatan, namun memilih untuk aktif bertanya dan membangun pemahaman tentang sistem kerja yang baru. Sikap ini mencerminkan pendekatan realistik dan berorientasi solusi. P2 juga memperlihatkan penerimaan terhadap sistem kerja baru yang lebih rinci, dan beradaptasi tanpa resistensi berarti. Ia melihat perbedaan sebagai bagian dari proses belajar, bukan sebagai hambatan. Sementara P3, meskipun mengalami kesulitan karena merasa "gaptek", tetap memilih untuk terbuka terhadap bimbingan rekan kerja dan berusaha mengikuti arus. Tidak ditemukan adanya kecenderungan pembelaan diri yang maladaptif seperti menyalahkan keadaan atau menarik diri secara emosional.

Ketiga, aspek frustrasi personal yang minimal. Meskipun mengalami tekanan, ketiga partisipan tidak menunjukkan tanda-tanda frustrasi yang mengarah pada disorganisasi atau keputusan. P1 menyatakan bahwa dukungan lingkungan kerja yang hangat sangat membantu menekan potensi perasaan tidak berdaya. P2 mengakui bahwa tantangan terbesar justru terletak pada aspek ekonomi pribadi akibat keterlambatan gaji, namun ia tidak menghubungkan hal itu secara langsung dengan ketidakmampuan beradaptasi. P3 sempat merasa lelah karena perjalanan jauh dan perbedaan sistem kerja, namun tidak menunjukkan perilaku menyerah. Ia justru memaksakan diri untuk tetap semangat dan menjadikan hal tersebut sebagai tantangan pribadi. Strategi coping yang digunakan lebih banyak bersifat internal, seperti membangun motivasi diri dan mengingat tujuan awal bekerja.

Keempat, aspek pertimbangan rasional dan kemampuan mengarahkan diri. Pada aspek ini, seluruh partisipan menunjukkan kapasitas yang memadai. P1 menyampaikan bahwa ia berupaya untuk mengenali tugas dan sistem yang berlaku dengan cara sistematis, serta mengatur pikirannya agar tidak terbebani secara emosional. P2 bahkan telah membentuk pola kerja mandiri, dengan menyelesaikan pekerjaan seefisien mungkin tanpa menunda. Ia menyatakan bahwa kunci pengelolaan tugas adalah menyelesaikan pekerjaan hari ini agar hari esok tidak menjadi beban. P3, meskipun lebih lambat dalam adaptasi teknis, memiliki kesadaran untuk meminta bantuan jika diperlukan dan mengorganisasi pekerjaannya dengan dukungan orang lain. Hal ini menandakan adanya kemampuan untuk mengarahkan diri dan mengelola keterbatasan dengan cara yang konstruktif.

Kelima, aspek kemampuan belajar dan memanfaatkan pengalaman. Perbedaan latar belakang ketiga partisipan sangat memengaruhi pendekatan mereka terhadap pembelajaran. P1 merasa cukup terbantu karena tugas barunya tidak terlalu jauh berbeda dengan pekerjaannya sebelumnya, sehingga ia hanya perlu menyesuaikan diri dengan kultur organisasi baru. P2 yang memiliki pengalaman luas di instansi pemerintah bahkan merasa alur kerja yang dihadapi kini sudah sangat familiar, sehingga ia tidak mengalami hambatan berarti dalam belajar. Sebaliknya, P3 menyadari keterbatasannya, terutama dalam hal teknologi dan sistem digitalisasi administrasi. Meski demikian, ia menunjukkan kemauan kuat untuk belajar, meskipun membutuhkan waktu lebih lama dan dukungan dari rekan kerja. Ketiga partisipan menunjukkan bahwa pengalaman masa lalu dan interaksi dengan orang lain menjadi modal penting dalam mempercepat proses adaptasi.

Keenam, aspek sikap realistik dan objektif. Ketiga partisipan memperlihatkan sikap realistik terhadap posisi dan tanggung jawab mereka. P1 menyadari bahwa beban kerja saat ini lebih tinggi daripada di tempat lama, namun ia menerima hal tersebut sebagai bagian dari proses pengembangan diri. P2 bahkan menyatakan bahwa pengalaman sebelumnya membuatnya tidak kaget, dan ia telah menyiapkan diri untuk menghadapi perbedaan yang ada. Ia juga menyadari keterbatasan dalam sistem baru namun memilih untuk tidak membesar-besarkan masalah. P3 mungkin adalah yang paling menunjukkan kesenjangan antara ekspektasi dan realitas. Ia mengaku tidak memiliki bayangan jelas tentang pekerjaannya sebelum masuk, dan merasa tertantang oleh perbedaan kultur kerja. Meski demikian, ia tidak menuntut keadaan untuk berubah, melainkan berusaha menerima kondisi tersebut sembari terus berproses.

Dinamika self-adjustment pegawai baru di DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa keberhasilan adaptasi dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu, dukungan sosial, serta kematangan emosional individu. Meskipun masing-masing individu menghadapi tantangan yang berbeda, ketiganya memperlihatkan kecenderungan adaptif dalam mengelola emosi, mencari solusi, dan membangun cara kerja yang efektif. Proses penyesuaian diri ini bukan hanya persoalan teknis, melainkan juga refleksi dari fleksibilitas psikologis dan kemampuan untuk belajar dari situasi baru.

4. Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa proses penyesuaian diri pegawai baru di DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah berlangsung secara adaptif meskipun diwarnai oleh berbagai tantangan. Para partisipan umumnya mampu mengelola emosinya, berpikir rasional, menerima kritik, dan belajar dari pengalaman masa lalu.

Dukungan sosial dari rekan kerja dan keluarga memainkan peran penting dalam membantu mereka menavigasi masa transisi. Meskipun beberapa kesenjangan ditemukan antara ekspektasi dan realitas kerja, seluruh partisipan menunjukkan kesiapan untuk menerima kondisi tersebut secara objektif dan berkomitmen terhadap tugas yang diemban.

5. Daftar Pustaka

- Clarabella, S. J., Hardjono, & Setyanto, A. T. (2015). Hubungan penyesuaian diri dan dukungan sosial teman sebaya dengan hardiness pada remaja yang mengalami residential mobility di keluarga militer. *Wacana*, 7(1), 96–108. <https://doi.org/10.13057/wacana.v7i1.79>
- Firdaus, F. Z., Manurung, A. H., Widjanarko, W., Khan, M. A., & Fikri, A. W. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, remunerasi dan adaptasi teknologi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sentratama Jaya Usaha. *Economina*, 3(2), 1219–1234.
- Kusumaningsih, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Sukoharjo: Tahta Media Group
- Rahadiano, A., Rakhmad, W., & Hasfi, N. (2024). Hubungan antara konsep diri dan kemampuan komunikasi dengan kemampuan adaptasi pegawai baru di perusahaan perbankan. *Interaksi Online*, 12 (3), 467–482. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/interaksi-online/article/view/45191>
- Setiawan (2024) Reliability And Construct Validity of The Self Adjustment Scale. *Inspire 2024* <https://doi.org/10.30651/psychoseries.v1i1.25267>
- Soares, S., Rodrigues, N., & Rebelo, T. (2025). Unwrapping the influence of proactive personality on job satisfaction during organizational socialization: Examining the intervening effects of newcomers' perceptions of person–environment fit. *Psychological Studies*, 70(1), 136–147. <https://doi.org/10.1007/s12646-024-00805-2>
- Sinthania, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Pradina Pustaka
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabet CV.